

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GUNA
PENANGGULANGAN PENGANGGURAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM DI BALAI LATIHAN KERJA MANDAILING NATAL**

Oleh :

RIADOH LUBIS
NIM. 51153112

**PROGRAM STUDI
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GUNA
PENANGGULANGAN PENGANGGURAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM DI BALAI LATIHAN KERJA MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Ekonomi Islam**

Oleh :

**RIADOH LUBIS
NIM. 51153112**

**PROGRAM STUDI
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

Skripsi berjudul “ **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Menurut Ekonomi Islam**” a.n. Riadoh Lubis, NIM 51153112 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 13 November 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 13 November 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

Sekretaris,

Dr. Hj. Marliyah, M.Ag
NIP.19601262003122003

Imsar, M.Si
NIP.1988703032015031004

Anggota

Zuhrinal M Nawawi, MA
NIP.197505212001122002

Mawaddah Irham M.E.I
NIB. 1100000092

Hendra Harmain, SE, M.Pd
NIP.197305101998031003

Kamila, SE, Ak, M.Si
NIP.197910232008012014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 2006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Riadoh Lubis
NIM : 51153112
Jur/Program Studi : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna
Penanggulangan Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Balai
Latihan Kerja Mandailing Natal.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Medan, Oktober 2019

Saya yang Bermohon

Materai

Riadoh Lubis

Nim: 51153112

ABSTRAK

Riadoh Lubis, 51153112, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, Skripsi Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Balai Latihan Kerja Mandailing Natal melaksanakan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat dua yang menyebutkan bahwa “ tiap-tiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran di Mandailing Natal karena kurangnya lapangan pekerjaan. Sehingga pemerintah dan masyarakat sangat berperan penting untuk mengurangi angka pengangguran agar tidak terus meningkat. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pandangan Ekonomi Islam dalam penanggulangan pengangguran? dan bagaimana Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran di Mandailing Natal? Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam tentang penanggulangan pengangguran dan Untuk mengetahui Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran di Mandailing Natal. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian di Balai Latihan Kerja ini menunjukkan kualitas sumber daya manusia meningkat sebab Pemerintah memberikan pelatihan kepada masyarakat khususnya masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan sehingga angka pengangguran menurun sebesar 60%. Semakin tinggi jumlah angkatan tenaga kerja maka jumlah pengangguran pun berkurang sehingga Balai Latihan Kerja berpengaruh dalam mengurangi angka pengangguran di Mandailing Natal.

Kata Kunci : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga akhirnya dapat merampungkan penelitian ini. Di samping itu, shalawat dan salam di sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang menyampaikan ajaran Islam kepada seluruh umat manusia sebagai ajaran Rahmatal lila“lamin.

Dalam upaya penulisan untuk merampungkan perkuliahan serta berusaha untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka penulis berkewajiban mengadakan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi. Adapun judul penelitian tersebut adalah: **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penanggulangan Pengangguran di Balai Latihan Kerja Mandailing Naatal.**

Berkat usaha yang maksimal dan dibarengi doa serta motivasi dari berbagai pihak, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Untuk itu dalam pengantar skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan Hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada **Ayah anda tercinta Syarifuddin Lubis**, dan **Ibu Tersayang Maimunah Batubara** serta Abang Tersayang **Nurhanuddin Lubis** juga seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa, nasehat, dorongan semangat, bantuan baik berupa moril maupun materil untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas diperkuliahan sehingga dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan namun dengan usaha, semangat dan do'a yang maksimal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, dalam penyelesaian ini juga banyak mendapatkan bantuan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan ketulusan jiwa turut mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, MA.** Selaku Rektor Univeritas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. **Bapak Dr. Andri Soemitra, MA.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..
3. **Ibu Dr. Marliyah MA.** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sekaligus pembimbing akademik saya.
4. **Bapak Zuhri M. Nawawi, MA.** selaku Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.
5. **Ibu Mawaddah Irham M.E.I.** selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai lingkungan Jurusan Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara atas segala didikan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Keluarga besar saya, yang selalu memotivasi (Ayah & Mama, Abang, kakak Ipar, serta adik-adek saya tercinta, Bou dan Wak tercinta) terima kasih atas dukungannya.
8. Seluruh teman-teman Jurusan Ekonomi Islam – C stambuk 2015 (terkhusus buat Ahmad Saputra SE) yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Buat Teman-teman baikku, terima kasih buat nasehat dan dukungannya selama ini (Siti Paisah Nasution SE, Hamidah Siregar SE, Endang Maya Lestari Siregar, SE, Ratna Sari SE, Siti Maulidiya Putri SE, serta Indra Kurniawan SE dan Ahmad Zulfikar SE) yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Terima kasih banyak kepada saudara Nur Azimah sebagai penanggung jawab penelitian di Penanggung jawab atas penelitian di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal serta menemani saya dalam Penelitian ini dan terima kasih kepada seluruh instruktur pelatihan Balai Latihan Kerja.

Akhirnya penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini tentunya masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaannya, oleh karena itu kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat lah penulis harapkan. Semoga skripsi ini ada manfaatnya untuk semua terutama untuk penulis sendiri sebagai

karya yang pertama, dan sembari mengharapkan semoga Allah SWT meridhoi kerja dan usaha-usaha yang telah dikerjakan selama ini. Aminn.

Penulis

Riadoh Lubis
NIM. 51153112

DAFTAR ISI

PERNYATAAN MAHASISWA	
PERSETUJUAN	
PENGHARGAAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	
B. Rumusan Masalah.....	
C. Tujuan Penelitian	
D. Manfaat Penelitian	

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	
2. Tujuan Sumber Daya Manusia	
3. Aktivitas Sumber Daya Manusia	
4. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	
5. Peranan Sumber Daya Manusia	

1.	Pelatihan Kerja sebagai Investasi Sumber Daya Manusia.....	21
2.	Pelatihan Kerja sebagai Investasi Sumber Daya Manusia.....	22
A.	Pengangguran	23
1.	Pengertian Pengangguran	24
2.	Jenis-jenis Pengangguran	26
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran	28
4.	Indikator-Indikator Penurunan Pengangguran.....	29
5.	Pengangguran Menurut Ekonomi Islam	30
B.	Perencanaan Program Pelatihan	32
1.	Pengertian Latihan Kerja	33
2.	Komponen Pelatihan Kerja.....	34
3.	Perencanaan Pelatihan	35
4.	Pelaksanaan Pelatihan.....	37
5.	Pelatihan Kerja Menurut Ekonomi Islam	38
C.	Penelitian Terdahulu.....	35
D.	Kerangka Pemikiran	38

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian.....	39
B.	Lokasi Penelitian	40
C.	Objek Penelitian dan Subjek Penelitian.....	36
D.	Sumber Data Penelitian	36
E.	Teknik Pengumpulan Data	41

F. Teknik Analisis Data	42
-------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.....	44
1. Sejarah singkat Balai Latihan Kerja Mandailing Natal	45
2. Manajemen Pelatihan di Kantor Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.....	45
3. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Mandailing Natal	50
4. Tugas fungsi dan program Kantor Latihan Kerja	51
5. Struktur Organisasi	57
B. Pandangan Ekonomi Islam tentang Penanggulangan Pengangguran	57
C. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penanggulangan pengangguran	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Penangguran	4
Tabel Penelitian Terdahulu	31
Tabel Kebutuhan Administrasi	44
Tabel data peserta pelatihan.....	45
Tabel pegawai menurut pendidikan	49
Tabel pegawai menurut golongan	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	53
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dipastikan roda organisasi tidak bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi dibalik semua itu, yang paling penting ialah akal budi manusia kemerdekaan dan keteraturan sosial.¹

Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu.² Pada era modern saat ini untuk menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin rumit. Akan tetapi, itu semua sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari.

Didalam hal ini, secara umum pengembangan Sumber Daya Manusia tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan sumber daya manusia. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standar kualitas, teknologi diklat, status pengembangan sumber daya manusia, dan praktisi pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik.

Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia terhadap Sumber Daya Manusia secara memadai sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi dan diharapkan mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat seperti ini seperti pengangguran. Adapun pengertian Sumber Daya

¹Barhanuddin Yusuf, dan Editor M Nurrianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2015). h. 25.

²R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2008), h. 5.

Manusia adalah pegawai yang siap mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan.³

Manajemen sumber daya manusia menurut islam ada tiga pembahasan. Pertama adalah perilaku sumber daya manusia dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu kita akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasa bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengan kita serta selalu mengawasinya dalam melakukan sesuatu apa yang kita kerjakan.

Kedua sturuktur organisasi, dalam manajemen sumber daya manusia struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan menkomodasikan lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik didalam maupun antara posisi-posisi yang saling berinteraksi. Ketiga, manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang harus disusun dan menjadikan prilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.

Salah satu tujuan organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja potensial dan perusahaan.⁴

Mandailing Natal sebagai salah satu Kabupaten yang sedang berkembang dan Kabupaten dengan jumlah penduduk cukup padat, turut menyumbangkan jumlah lulusan sekolah dan calon tenaga kerja yang cukup banyak. Sehingga seiring dengan perkembangan otonomi daerah maka permasalahan pengangguran menjadi tanggung jawab pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini mengharuskan Pemerintah Mandailing Natal mengambil solusi agar para lulusan sekolah di Mandailing Natal memiliki keterampilan yang tidak kalah dengan daerah lainnya, sehingga tenaga kerja

³Anggun Tria Hernuta, *Pengaruh Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2008), h.8.

⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung : Diponegoro, 2012). h. 45.

yang dihasilkan memiliki kualifikasi yang baik dan memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan.

Pengangguran adalah masalah ekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling berat. Sebagian orang beranggapan bahwa kehilangan pekerjaan berarti menurunnya standar hidup dan tekanan psikologi. Para ekonom mempelajari pengangguran untuk mengidentifikasi sebab-sebabnya dan untuk membantu memperlakukan kebijakan publik yang dapat mempengaruhi pengangguran. Sebagian dari kebijakan ini, seperti program pelatihan kerja, membantu orang dalam mendapatkan pekerjaan. Kebijakan lain seperti asuransi pengangguran membantu mengurangi kesulitan yang dialami para pengangguran.⁵

Disisi lain ada kebijakan yang mempengaruhi munculnya pengangguran secara tidak sengaja. Undang-undang yang mensyaratkan upah minimum yang tinggi misalnya secara luas cenderung meningkatnya pengangguran diantara anggota angkatan kerja yang kurang terdidik dan kurang pengalaman.

TABEL 1.1 Jumlah Pengangguran di Mandailing Natal

Tahun	Jumlah
15	.560 jiwa
16	. 120 jiwa
17	.564 jiwa

Sumber data Badan Pusat Statistik Mandailing Natal.

Berdasarkan tabel diatas jumlah pengangguran dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Dari tahun 2015 sampai tahun 2017 jumlah pengangguran bertambah sebesar 560 jiwa dikarenakan banyaknya tamatan sekolah yang belum punya pekerjaan. Dan pada tahun 2016 ke 2017 jumlah pengangguran bertambah sebesar 444 jiwa. Munculnya Balai Latihan Kerja ini seharusnya bisa mengurangi jumlah pengangguran. Namun yang menjadi kenyataan dilapangan pengangguran malah semakin meningkat walaupun Balai Latihan Kerja sudah memberikan pelatihan. Pengangguran ini muncul karena pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Permasalahan pengangguran ini muncul karena adanya ketidaksesuaian antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja.

⁵Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 154.

Upaya mengatasi pengangguran yang ada di Mandailing Natal adalah Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi memberikan solusi yaitu dengan mengadakan pelatihan di Unit Pelatihan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.

Balai Latihan Kerja di Mandailing Natal berperan penting dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Mandailing Natal. Pada tahun 2006 tentang pembentukan susunan Organisasi dan Dinas Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Mandailing Natal dibentuk suatu SKPD baru yang bernama Balai Latihan Kerja (BLK). UPTD balai latihan kerja Mandailing Natal adalah Unit pelaksanaan teknis dibidang pelatihan dan bertanggung jawab langsung kepada Dinas Tenaga Kerja. Yang secara teknis mendapat pembinaan oleh Instruktur pembinaan pelatihan dan produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Balai Latihan Kerja Mandailing Natal melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan. Balai Latihan Kerja salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja, untuk membantu masyarakat Mandailing Natal untuk bekerja.⁶

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, para pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan demikian pelatihan ditunjukkan kepada para peserta pelatihan pelaksana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.⁷ Program pelatihan tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan. Desain dan perencanaan suatu program pelatihan sebaiknya dilakukan oleh ahli dalam bidangnya dan bertitik tolak dari kebijakan yang telah digariskan oleh pimpinan yang berwenang dalam ketenagakerjaan.

Pelatihan kerja industri dapat dipelajari dalam jangka waktu relatif singkat. Metode ini adalah metode yang paling banyak digunakan karena mempunyai kelebihan dan memberi motivasi kepada peserta pelatihan.

⁶Dinas Tenaga Kerja dan balai latihan kerja, Mandailing Natal.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Refika, 2011), h. 49.

Keberhasilan pelatihan ditempat kerja ini tergantung pada instruktur dalam menjelaskan materi untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman penelitian. Adapun prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penataran harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguatan (Reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping)

Setelah melihat kondisi keseluruhan Kantor Latihan Kerja (KLK) Mandailing Natal yang didukung dengan informasi serta data sekunder lainnya maka dapat dikatakan bahwa Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal sudah menjalankan perannya tenaga siap pakai di Mandailing Natal. Ini bisa dilihat karena Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal sudah menjalankan kewajibannya dalam melatih peserta untuk disiapkan menjadi tenaga kerja yang siap pakai.

Pada tahun 2015, Kantor Latihan Kerja berhasil meluluskan 96 lulusan dan sebanyak 58 orang berhasil diterima diperusahaan negeri atau swasta dan hanya 60 % atau 38 orang memilih usaha mandiri. Pada tahun 2016 Jumlah lulusan tercatat sebanyak 176 lulusan dan 132 diantaranya berhasil diterima di perusahaan Negeri dan 75 % atau 44 orang yang membuka usaha mandiri. Sedangkan pada tahun 2017 terjadi peningkatan yang signifikan yaitu dari 224 lulusan, 180 orang diantaranya berhasil diterima diperusahaan Negeri atau swasta dan hanya 44 orang yang memilih usaha mandiri.⁸

Jadi jumlah pengangguran otomatis berkurang dikarenakan balai latihan kerja mengadakan pelatihan. Dan dengan mereka bekerja mereka akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan dapat memberikan maslaaat bagi keluarga.

⁸Sumber Data : Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal.

Faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Mandailing Natal adalah kurangnya sumber daya manusia (SDM) di Mandailing Natal dan pendidikan yang masih rendah serta adanya kesenjangan kerja dalam menyampaikan informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja telah mengakibatkan pengangguran yang semakin besar. Makanya saya tertarik dalam meneliti Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia guna Penanggulangan Pengangguran dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Mandailing Natal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap penanggulangan pengangguran?
2. Bagaimana Balai Latihan Kerja Mandailing Natal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran di Mandailing Natal?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :

Penelitian ini secara umum untuk mengetahui peran Dinas tenaga kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran di Mandailing Natal. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat pengangguran dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagaimana telah dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam tentang penanggulangan pengangguran.
- b. Untuk mengetahui balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengurangi pengangguran di Mandailing Natal.

2. Kegunaan Peneliti

- a. Peneliti Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di perkuliahan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

- b. Akademisi Sebagai motivasi untuk mengembangkan motivasi selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.
- c. Praktisi Dapat memberikan bahan informasi direferensi pada fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara , mahasiswa dan para pembaca dapat membantu pihak yang berkepentingan. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai mutu sumber daya manusia diperusahaan. Menambah wawasan tentang Dinas tenaga kerja dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran dan sebagai sumber informasi untuk melihat perkembangan dunia usaha.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan manusia dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu tujuan. Dimana manajemen sumber daya manusia itu mengatur hubungan dengan peranan dengan tenaga kerja dalam melakukan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seseorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.⁹

Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dalam berpikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource tentang kekuatan manusia. Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kekuatan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya.

Manusia sebagai perencanaan, pelaksana pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.¹⁰ Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk social yang adaptif dan transformative

⁹ Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen*, h. 177.

¹⁰ Abdurrahman Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pt : Raja Renika Cipta), h. 11.

yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.¹¹

Hakikat manusia menurut pandangan Islam tidak bisa lepas dari penciptaan manusia kedunia. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Allah swt telah menetapkan manusia sebagai khalifah yakni menempatkan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna diantara makhluk lainnya di muka bumi. Khalifah berarti pengganti, pemimpin dan pemakmur. Dalam konteks ini manusia adalah wakil Allah yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah swt di muka bumi ini agar bumi tetap terpelihara dan makmur. Allah swt berfirman dalam al-Quran surat baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي عِلْمٌ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".¹²*

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia di muka bumi ini sebagai makhluk yang sempurna yang diciptakan Allah swt menjaga bumi dan mengelola sumber daya alam yang telah dilimpahkan Allah swt. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka sumber daya alam yang ada di muka bumi ini tidak bermanfaat. Maka

¹¹ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Perspektif Pembangunan*, (Jakarta : Raja Grafindo 2003), h. 55.

¹² Departemen Agama RI, *(Al-Quran dan Terjemahan)*, (SEMARANG : Magfiroh Pustaka, 2000), h. 430.

dari itulah Allah menciptakan khalifah sebagai manusia dimuka bumi untuk mengelola sumber daya alam yang ada yang dilimpahkan oleh Allah swt.

Sifat-sifat manusia yang berkualitas (unggul) ialah :

a. Dedikasi

Seorang manusia yang unggul haruslah mempunyai rasa pengabdian terhadap tugas dan pekerjaannya. Dia harus memiliki visi jauh ke depan. Seorang yang berdedikasi adalah seorang yang disiplin karena terfokus kepada apa yang ingin diwujudkan.

b. Jujur

Kejujuran memang penting tidak hanya jujur pada orang lain tapi jujur pada diri sendiri. Terhadap orang lain seorang harus dapat bekerja sama, dan di dalam kerjasama itu harus dilandasi rasa saling percaya. Orang juga harus jujur pada kemampuan dirinya sendiri, umpamanya jujur pada apa yang dapat diperbuat dan apa yang tidak dapat diperbuat.

c. Inovatif

Seorang manusia yang unggul bukanlah manusia yang cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya, melainkan manusia yang unggul adalah manusia yang kreatif, yang selalu aktif mencari hal-hal baru.

d. Tekun

Manusia unggul ialah seorang yang dapat memfokuskan perhatiannya kepada sesuatu yang dikerjakannya. Ketekunan akan akan menghasilkan sesuatu, karena manusia unggul tidak akan berhenti sebelum dia membuahkan sesuatu.

e. Ulet

Manusia unggul adalah manusia yang tidak mudah putus asa. Dia akan terus menerus mencari dan mencari, dibantu sikap tekun, maka keuletan akan membawa dia kepada sesuatu dedikasi pekerjaan yang baik dan bermutu. Dalam sebuah organisasi,

peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan. Perusahaan produksi, atau juga tenaga penjual langsung (*direct seller*) yang direkrut perusahaan hingga ke posisi direktur utama yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan.¹³

Sekalipun berbeda level, akan tetapi semua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikansi bagi tercapai tidaknya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Dalam struktur organisasi perusahaan, di mana faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari para manajer adalah manajemen sumber daya manusia. Setelah struktur organisasi didesain, kemudian setelah kewenangan dan tanggungjawab disusun, dan pekerjaan ditentukan, maka langkah berikutnya adalah menentukan dan menempatkan sumber daya manusia yang sesuai untuk setiap bagian dalam organisasi.

Untuk itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut.

Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia (SDM) sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang

¹³ Sriningsih, Retno, *Landasan Kependidikan*. (Semarang : IKIP Semarang Press.2009), hal.106.

diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian harus diberikan pelatihan dan dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.¹⁴

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (kebutuhannya).¹⁵ Sumber daya manusia (SDM) dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia, atau dengan kata lain kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia (SDM) atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia (SDM) tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan), kecerdasan tolak ukurnya *intelligence quotient (IQ)* dan *emotion quality (EQ)*.

Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) saat ini sangat penting peranannya dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi tersebut. Mutu sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada

¹⁴ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Administratif dan Operasional*, (Jakarta :Bumi Aksara 2002), h. 19.

¹⁵ Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara 2002), h. 20.

perusahaan. Dengan demikian focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.¹⁶

Pendapat lain dikemukakan bahwa MSDM adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Pengaturan itu meliputi, masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia (SDM) adalah meningkatkan kontribusiproduktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang mermbentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Dinas ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas mempengaruhi keduanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan.¹⁷

Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran seperti :

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain : perencanaan SDM, seleksi,

¹⁶Sagir, Suharsono, *Membangun Manusia Karya*. (Jakarta : Sinar Harapan, 2009), hal. 34.

¹⁷ M.Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif,komunikasi, ekonomi,kebijakan Publik,dan Ilmu Sosial lainnya*,(Kencana: Jakarta,2011),hal.78.

pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.¹⁸

2. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan seperti : pengangkatan, penempatan dan penilaian.

3. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi : keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

4. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas Mutu Sumber Daya Manusia

Tanggung jawab atas aktivitas mutu sumber daya manusia (MSDM) berada pada pundak masing-masing manajer.

4. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*planning*)

¹⁸ Suwasono, Yudo. Dan Sulistaningsih, Endang. *Metode Perencanaan Kerja*, (Yogyakarta: BPFE Gama. 2003), hal. 54.

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen.¹⁹ Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.²⁰

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

¹⁹ Rahmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI. Hal. 54.

²⁰ Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h, 12.

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

4. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat.²¹ Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan job analysis, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja sumber daya manusia.

²¹ Hartini & G, Kartasapoetra, 2002, *Metedologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta : SebelasMaret University Press) hal. 55.

5. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM)

Peranan sumber daya manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Mutu sumber daya manusia (MSDM) dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan MSDM secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang mutu sumber daya manusia. Mutu sumber daya manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berdasarkan *job descriptions, job specification, job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat kerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan mutu sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga manusia selain cakap, mampu dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan

kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinannya karyawan dalam mewujudkan tujuan.

6. Pelatihan Kerja Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia

Pelatihan kerja sebagai proses belajar mengajar sama halnya dengan proses produksi lainnya, artinya harus dapat dijual pada konsumennya, yaitu mereka yang mempekerjakan atau menikmati keterampilan untuk memenuhi kebutuhannya. Pelatihan kerja mempunyai fungsi ganda bagi pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan menjembatani kesenjangan antara hasil pendidikan dengan dunia kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagi yang sudah bekerja. Dengan demikian pelatihan kerja dapat mengantisipasi dunia global dan sebagai sarana untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Sebagai pendidikan non formal berarti memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Diselenggarakan dengan diluar sekolah
- b. Peserta umumnya mereka yang sudah tidak sekolah
- c. Tidak mengenal jenjang dan program pendidikan untuk jangka waktu pendek
- d. Peserta didik perlu homogen dan ada waktu belajar dan metode formal serta evaluasi yang sistematis.

Hal ini dikarenakan kebutuhan tenaga kerja terampil, disiplin, dan produktif merupakan suatu tuntutan yang wajar seiring dengan perkembangan teknologi dengan kegiatan pembangunan. Kondisi seperti ini akan berjalan terus sehingga masa mendatang, dimana perkembangan teknologi industri yang semakin canggih sebagai salah satu refleksi dari tipe masyarakat industri yang kompleks dan luas, sehingga perlu diimbangi dengan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi keterampilan yang sesuai.²²

Bagi suatu organisasi pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat yang besar dalam rangka untuk pengembangan organisasi. Hal ini disebabkan kemampuan

²² Sriningsih, Retno. *Landasan Kependidikan*. (Semarang : Ikip Semarang Press 2009), h, 106.

dan wawasan bagi para pekerja tersebut akan dapat mempengaruhi pola pikir dan tindakan yang akan diambil.

7. Pelatihan Kerja sebagai Investasi Sumber Daya Manusia

Pelatihan merupakan proses untuk membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berpikir, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Dalam konteks pelatihan para ahli ekonomi memberikan perhatian yang serius terhadap pendidikan/pelatihan karena pada prinsipnya pendidikan/pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan manusia dalam proses produksi. Bagi para penganggur keterampilan skill merupakan modal dasar yang harus dimiliki dalam rangka bersaing memasuki pasar kerja yang ada.²³ Dari hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi tenaga kerja merupakan investasi jangka panjang yang akan membawa dampak positif dan menghantarkan bagi para penganggur/pencari kerja untuk lebih mandiri dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

B. PENGANGURAN

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran merupakan istilah untuk orang-orang yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan atau seseorang yang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Seseorang dikatakan menganggur jika mereka belum mempunyai pekerjaan pada usia produktif yaitu usia 18-54 tahun²⁴. Pengangguran adalah kejadian atau keadaan orang sedang menganggur. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah keadaan

²³ Eri Sudewono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h, 141.

²⁴ Dr.M. Ridawan, *Pengantar Mikro dan Makro Islam* (Bandung : Cipta Pustaka Media, 2013), h. 187.

seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan.²⁵ Lebih lanjut Suroto menjelaskan pengertian penganggur adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja baik secara aktif maupun pasif dalam mencari pekerjaan.

Dalil yang berhubungan dengan pengangguran adalah firman Allah Qs. Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya : apabila telah ditunaikan solat, maka betebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*²⁶

Ayat diatas menjelaskan, manusia seharusnya menyadari kewajiban dirinya untuk senantiasa bekerja dan berkarya dalam proses produksi, sumber daya alam manusia disebut dengan tenaga kerja. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang yang mampu. Didalam agama islam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup hukumnya wajib, karena bekerja sama mulianya dengan shalat, haji, membayar zakat, semua bernilai ibadah.

Undang-undang yang mensyaratkan upah minimum yang tinggi, misalnya secara luas cenderung meningkatkan pengangguran diantara anggota angkatan kerja yang kurang terdidik dan kurang pengalaman. Dengan menunjukkan dampak dari berbagai kebijakan para ekonomi untuk membantu membuat kebijakan mengevaluasi opini mereka.

Untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada disuatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Menurut Mulyadi Subri tingkat

²⁵Ibid, hal.28-29.

²⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta : Magfiroh pustaka, 2006), h. 408.

pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mulyadi Subri macam-macam pengangguran antara lain sebagai berikut :

- a. Pengangguran Terbuka (open unemployment) yaitu bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Setengah menganggur (underemployment) yaitu perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
- b. Pengangguran Friksional yaitu pengangguran yang terjadi akibat pindahannya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan lain tersebut.²⁷ Sedangkan macam-macam pengangguran menurut Suroto adalah sebagai berikut:

- c. Pengangguran peralihan

Pengangguran peralihan disebabkan karena pencari kerja tidak mengetahui bahwa ada lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan keinginan yang dimilikinya. Atau dipihak lain pengusaha yang mencari tenaga kerja tidak mengetahui bahwa ada pencari kerja yang memenuhi syarat tersedia baginya.

- d. Pengangguran musiman

Pengangguran musiman disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa yang dipengaruhi oleh musim. Ada pola musiman yang disebabkan oleh faktor iklim dan oleh kebiasaan masyarakat.

²⁷ Mulyadi Subri, *Makro Ekonomi Islam*, hal. 66.

e. Pengangguran Konjungtural

Pengangguran konjungtural timbul karena penurunan kegiatan ekonomi. Kekurangan permintaan efektif mengenai barang dan jasa menyebabkan penurunan kegiatan produksi dan distribusi perusahaan. Akibatnya terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja.

Pengangguran sebagai salah satu permasalahan ketenaga kerjaan yang sangat penting dan mendesak, sangat perlu untuk segera diatasi agar tidak menimbulkan masalah baru. Untuk itu diperlukan beberapa cara yang tepat untuk mengatasi atau setidaknya mengurangi angka pengangguran. Diperlukan upaya untuk memperlancar pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada seluas-luasnya kepada pencari kerja. Pemberian berbagai bentuk subsidi kepada pencari kerja untuk mendatangi dan memasuki lowongan yang ada ditempat lain yang jauh.

Pemberian kesempatan kerja sementara selama musim sepi pekerjaan. Pemberian latihan kerja institusional berupa keterampilan dasar bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan. Dari penjelasan diatas, Balai Latihan Kerja merupakan salah satu cara untuk mengurangi angka pengangguran khususnya berkaitan dengan upaya memperlancar pemberian informasi lowongan pekerjaan yang ada seluas-luasnya kepada pencari kerja.

2. Jenis-jenis Pengangguran

Pengangguran dapat diklasifikasikan berdasarkan kelompok kerja maupun penyebab terjadinya.

a. Berdasarkan Kelompok Kerja

1. Pengangguran terselubung adalah seorang tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
2. Pengangguran terbuka adalah para pekerja yang bekerja dibawah kerja jam normal.
3. Setengah pengangguran adalah para pekerja yang bekerja dibawah jam kerja normal.
4. Pengangguran terpaksa (*involantury*) adalah seorang sebenarnya masih ingin bekerja ditempat yang sama, namun menganggur karena terpaksa.

5. Pengangguran Sukarela (*voluntary*) adalah pengangguran yang disebabkan oleh para pekerja yang tidak mau menerima suatu pekerjaan dengan upah yang berlaku.
6. Setengah menganggur orang yang tidak bekerja secara optimal dan sedang mencari pekerjaan.

a. Berdasarkan Faktor Penyebabnya

1. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat kendala waktu, informasi dan kondisi geografis antara pelamar kerja dengan lowongan pekerjaan yang ada. Pengangguran ini hanya bersifat sementara.
2. Pengangguran Siklikal adalah pengangguran yang terjadi akibat dari naik turunnya siklus ekonomi yang mengakibatkan jumlah permintaan tenaga kerja lebih rendah dari pada penawaran kerja.
3. Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena adanya perubahan struktur perekonomian.
4. Pengangguran teknologi merupakan pengangguran yang terjadi karena penggunaan mesin dan kemajuan teknologi. Hal ini ditimbulkan dari adanya pengertian manusia terhadap mesin-mesin dan bahan kimia.²⁸

Pengangguran ini disebabkan karena adanya pergantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia. Racun lalang dan rumput-rumput misalnya, telah mengurangi tenaga kerja untuk membersihkan perkebunan, sawah, dan lahan pertanian lain. Begitu juga mesin telah mengurangi tenaga kerja untuk membuat lubang, memotong rumput, membersihkan kawasan dan memungut hasil.

b. Berdasarkan ciri-cirinya

1. Pengangguran terbuka adalah pengangguran yang terjadi karena lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari ada jumlah tenaga kerja.
2. Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena kelebihan tenaga kerja yang digunakan.

²⁸ Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada 2011), h.328-330.

3. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena adanya fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek yang menyebabkan seseorang harus menganggur.
4. Pengangguran menganggur adalah pengangguran yang terjadi dimana orang bekerja tapi tenaganya kurang termanfaatkah. Hal ini pekerjaannya hanya diukur dari curahan jam kerja, produktifitas kerja dan penghasilan kerja yang diperoleh.

Menurut Irawan dan Suparmoko di Negara yang sedang berkembang, pengangguran dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu :

a. Pengangguran yang kelihatan

Pengangguran yang kelihatan akan timbul apabila jumlah waktu kerja yang sungguh digunakan lebih sedikit daripada waktu kerja yang sanggup atau disediakan untuk bekerja.

b. Pengangguran tak kentara

Pengangguran tak kentara terjadi apabila para pekerja telah menggunakan waktu kerjanya secara penuh dalam suatu pekerjaan dapat ditarik setelah ada perubahan sederhana dalam organisasi atau metode produksi tetapi tanpa suatu tambahan yang besar ke sektor perusahaan lain tanpa mengurangi output.²⁹

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Tingkat Pengangguran :

1. Turunnya output dan pengeluaran total, Jika output dan pengeluaran total menurun, maka permintaan terhadap tenaga kerja sangatlah rendah.
2. Tidak sebandingnya penawaran dengan permintaan pekerja.
3. Waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan.
4. Perubahan Teknologi, Teknologi selalu berkembang dan ini membutuhkan tenaga kerja yang membutuhkan.

²⁹ Lia Lestari, *Strategi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja*, (Tanjung Pinang : Maritim Raja Haji Ali, 2014), h 9.

d. Indikator-Indikator penurunan pengangguran adalah

1. Mendorong peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan pengurangan pengangguran
2. Mendorong terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, profesional, mandiri dan berdaya saing melalui peningkatan pendidikan bagi tenaga kerja
3. Mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan.
4. Mendorong pengkoordinasian pemberian pelayanan, pembinaan, pelatihan pemagangan penyuluhan, bimbingan produktivitas tenaga kerja, perijinan dan pembinaan lembaga pelatihan tenaga kerja.

e. Pengangguran Menurut Ekonomi Islam

Allah swt berfirman dalam Q.S Surat al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*³⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah swt tidak suka kepada orang yang bermalas-malasan dalam mencari rizki. Barang siapa yang berusaha dan berdoa Allah akan memberikan kenikmatan kepadanya menganggur bukan alasan untuk tidak bisa mendapatkan pekerjaan.

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang : al-Qashahs, 2000), h, 556.

C. Perencanaan Program Pelatihan

1. Pengertian Latihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu upaya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu pelatihan kerja merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu pada seseorang atau sekelompok orang. Ada berbagai macam pengertian pelatihan kerja dan batasannya dari para ahli dengan sudut pandang yang berbeda. Oemar Hamalik, menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi.³¹

2. Komponen-Komponen Dalam Pelatihan

Pelatihan kerja atau pendidikan diluar sekolah mempunyai komponen yang sangat penting apabila dibandingkan dengan pendidikan sekolah. Pada umumnya perbedaan tersebut terutama pada program pendidikan yang berkaitan dengan dunia kerja, dunia usaha, dan program yang diintegrasikan kedalam gerakan pembangunan masyarakat. Komponen dalam pelatihan kerja antara lain masukan sarana (instrumental input), masukan mentah (raw input), masukan lingkungan (environmental), proses (process), keluaran (output), masukan lain (other input), dan pengaruh (impact).³²

a. Materi Pelatihan

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “mengamanatkan bahwa setiap pelatihan harus berbasis kompetensi atau berbasis pada kebutuhan dunia industri atau pasar kerja.”³³ Materi tersebut dipertegas melalui peraturan

³¹Hamalik Oemar, *Manajemen Tenaga Kerja*, h, 10.

³²Sudjana, Djudju. *Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung danAsas*, (Bandung : Nusantara Press, 2006), h. 32.

³³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 3.

pemerintah No 31 Tahun 2006 tentang sistem Pelatihan Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan pola pelatihan berbasis kompetensi.³⁴

Ketersediaan mesin dan perlengkapan lainnya mutlak keberadaannya, sehingga menjadi sarana utama dalam pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian, sumber data memberikan penilaian khusus bahwa prasarana lain seolah-olah tidak menjadi ukuran memadai atau tidaknya ketersediaan sarana dan fasilitas pelatihan.

3. Perencanaan Pelatihan

Merencanakan pada dasarnya menentukan kehendak dilakukan pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan pelatihan merupakan suatu usaha melihat ke masa depan dalam hal menentukan kebijaksanaan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial, politik untuk pengembangan potensi sistem pendidikan nasional, memenuhi kebutuhan bangsa dan anak didik yang dilayani oleh sistem tersebut.

Perencanaan membutuhkan data dan informasi yang akurat agar keputusan yang diambil tidak lepaskaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang dimana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan. Berkaitan dengan perencanaan Yusuf Enoch menyatakan ada tiga pendekatan perencanaan pelatihan yaitu, pendekatan permintaan masyarakat, pendekatan ketenagakerjaan dan pendekatan nilai imbalan.³⁵

4. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan sangat dipengaruhi oleh pertimbangan siapa yang akan berpartisipasi dalam program, siapa yang akan mengajar, media apa saja yang akan digunakan, pada level atau tingkat mana, prinsip-prinsip rancangan seperti apa yang

³⁴ Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Internasional.

³⁵ *Ibid.*, h. 28.

dibutuhkan serta dimana program tersebut akan diselenggarakan. Pertimbangan yang matang akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan, dan tahapan atau implementasi atau pelaksana merupakan faktor kunci bagi efektivitas pelatihan.³⁶

Keberhasilan pelatihan suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana disamping efisien dan efektifitas penggunaan aspek yang bersifat administratif. Komitmen dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh budaya kerja yang dianut oleh organisasi.

5. Pelatihan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah Saw. Dalam ajaran islam sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika Islam datang Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.³⁷ Allah swt berfirman dalam Al-Qur'an surah al-Jumu'ah ayat 62.

يُسَبِّحُ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ الْمَلِكِ الْقُدُّوسِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ

Artinya : *Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayatnya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (as-sunah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*³⁸

Ayat ini menjelaskan bahwa Nabi Muhammad saw diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis

³⁶Basumi A. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta : Bumi Aksara 2009), h. 43.

³⁷Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Jurnal : Samarinda, 2013), h. 75.

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta : Magfiroh Pustaka, 2006), h. 553.

pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu juga seorang ummity. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecilsampai wahyu turun. Sehingga dia Rasul yang ummity dari kalangan ummity.

Allah swt berfirman dalam Al-Qur'an Surat al-Balad ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Artinya : Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.³⁹

Ayat ini menjelaskan bahwa ini merupakan sebagai cobaan bagi manusia yang telah ia takdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Balai Latihan Kerja dalam mengurangi angka pengangguran, dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

ma	dul	etode	sil Penelitian
ni Ade Maysaroh	alisis Efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dalam Perspektif	alitatif	rdasarkan hasil penelitian dan kajian bawa peningkatan tenagakerja dan pengangguran dikarenakan oleh

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang : ASY-SYIFA, 2000), h. 54.

	islam di Kalianda (2017)		kurangnya lapangan pekerjaan. Dinas tenaga kerja Kalianda memerlukan dukungan dan regulasi yang jelas (dikutip dari Dinas tenaga kerja Kalianda)
TRI MEI SARI	alisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran (Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung) 2015	alitatif	rdasarkan hasil-hasil penelitian dan beberapa kajian bahwa Balai Latihan Kerja dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia guna penanggulangan pengangguran (dikutip dari Balai Latihan Kerja (BLK) Bandarr Lampung
hammad Fauzi	latihan Kerja Dalam Menanggulangi	alitatif	rdasarkan hasil-hasil penelitian

	Angka Pengangguran Melalui (Kantor Latihan Kerja di Magelang tahun)2012		dan beberapa kajian bahwa Kantor Latihan kerja berupaya dalam menanggulangi angka pengangguran (dikutip dari Kantor Latihan Kerja Kota Magelang)
anto Yusuf	alisis efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi islam 2015	alitatif	rdasarkan hasil penelitian dan kajian bahwa Balai Latihan Kerja berperan penting dalam meningkatkan tenaga kerja guna menanggulangi pengangguran (Dikutip dari Dinas tenaga kerja Sulawesi)

Berbeda dengan penelitian ini, penulis meneliti tentang “ Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penanggulangan Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal”, yang meneliti tentang bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penanggulangan angka pengangguran.

E. Kerangka Pemikiran

Pelatihan kerja Mandailing Natal merupakan suatu upaya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dalam mengurangi angka pengangguran. Oleh karena itu pelatihan kerja memberikan peran dan tujuan penting bagi masyarakat dan pemerintah Mandailing Natal salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menanggulangi angka pengangguran yang dilaksanakan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal.

Peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti manfaat, adapun pengertian peningkatan dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah peningkatan agar mampu mendatangkan hasil dan manfaat, peningkatan kualitas dan sebagainya agar mampu menjalankan tugas dengan baik dan benar.

Peningkatan Kualitas sumber daya manusia dalam mengurangi angka pengangguran menurut perspektif ekonomi Islam harus berdampak positif baik secara ekonomi maupun sosial. Dari sisi ekonomi peserta pelatihan dituntut agar bisa mengikuti pelatihan dengan benar supaya bisa mendapatkan pekerjaan. Sedangkan dari sisi sosial masyarakat dituntut benar-benar dapat hidup sejajar dengan masyarakat yang lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini di disebut metode kualitatif yang didapatkan melalui tehnik pengumpulan data dengan cara menggambarkan dan mengkaji data yang didapatkan dilapangan baik dalam bentuk pertanyaan maupun dalam bentuk pengamatan selanjutnya dikelola dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yang dirumuskan⁴⁰. Penelitian ini bersifat kualitatif karena data penelitian berupa deskriptif kualitatif, dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden dan lain-lain.⁴¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data aktual dengan melakukan observasi secara langsung atau pengamatan, setelah mengumpulkan data menggunakan analisis. Kemudian penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisis dan observasi sampai dapat jawaban dan pertanyaan yang terdapat pada perumusan masalah yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal. Balai Latihan Kerja ini terletak di Jalan Lintas Tengah Sumatera, Dalam Lidang, Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2019 sampai dengan selesai.

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek penelitian

⁴⁰ Lexy J. Moloeng, *Metode Peneliti an Kualitatif*, (Bandung : PT. Roda Karya, 2009), h 24.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta 2016), h. 54.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu Pihak-pihak yang terlibat di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.

2. Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian ini adalah Peningkatan kualitas sumber daya manusia guna penanggulangan pengangguran.

D. Sumber data Penelitian

Sumber data merupakan tempat dimana dan kemana data dari suatu penelitian dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berasal dari :

1. Data primer

Data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari partisipan secara langsung.⁴² Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari Kantor Latihan Tenaga Kerja Mandailing Natal.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini berasal dari dokumen-dokumen grafis, seperti tabel, hasil nilai peserta, catatan foto dan lain-lain.

⁴³ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh dari lembaga atau instansi serta literatur-literatur yang mendukung penelitian.

⁴²*Ibid*, h. 22.

⁴³*Ibid*, h. 12.

E. Teknik Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan tiga macam metode, yaitu :

1. Pengamatan (*observation*)

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung obyek penelitian guna mendapatkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan tanya-jawab dan bertatap muka langsung atau tanpa pedoman.⁴⁴ Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terarah, dimana penelitian menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan yang menggunakan pedoman sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai langsung Kasubag Dinas Tenaga Kerja dan para Instruktur Dinas Tenaga Kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi disini adalah sekumpulan data yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal berupa dokumentasi resmi, foto, dan sebagian yang diharapkan dapat mendukung analisa penelitian, hasil penelitian, hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.

⁴⁴*Ibid*, h. 235.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif ialah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikannya hasil penelitiannya kepada orang lain.⁴⁵ Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi subyek penelitian. Setelah melakukan wawancara analisis data dimulai dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan kemudian menuliskan kata-kata sesuai apa yang ada direkaman tersebut.

Setelah peneliti menulis hasil wawancara kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk dilakukan reduksi data. Peneliti menulis reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian yang mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja.⁴⁶ Sedangkan proses analisis induktif yaitu mengumpulkan informasi khusus menjadi satu kesatuan dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, mengklasifikasi Analisis Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengurangi Angka Pengangguran.

Ada tiga komponen dengan istilah *interactive model* yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman Yakni :

1. Reduksi data (*Data Reduction*) diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian di lapangan. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi

⁴⁵*Ibid*, h. 248.

⁴⁶*Ibid*, h. 248.

selanjutnya membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, menulis memo. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data, merupakan rangkaian kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Kemampuan manusia sangat terbatas dalam menghadapi catatan lapangan yang biasa , jadi mencapai ribuan halaman. Oleh karena itu diperlukan sajian data yang jelas dan sistematis dalam membantu peneliti menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kesimpulan/*Verifikasi*, penarikan kesimpulan sebagai suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan di *verifikasiselama* penelitian berlangsung. *Verifikasimerupakan* tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dengan peninjauan kembali sebagai upaya untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data lain. Singkatnya, makna- makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yakni merupakan validitasnya.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Mandailing Natal

1. Sejarah Singkat Perkembangan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal

Balai Latihan Kerja yang disingkat dengan BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dan memasuki pasar kerja atau usaha mandiri sebagai tempat pelatihan meningkatkan produktivitas kerja sama sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal pada tahun 2006 melalui peraturan Daerah Nomor 07 tanggal 12 September 2006 tentang pembentukan susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Mandailing Natal dibentuk suatu SKPD baru yang bernama balai latihan kerja (BLK).

Kemudian pada tahun 2008 menggabungkan BLK dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi UPT Balai Latihan Kerja melalui Peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2008 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah dan Transmigrasi Kabupaten Mandailing Natal. Selanjutnya pada tahun 2011 melalui peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 3 tahun 2011 tanggal 12 Januari 2011 resmi berubah status dan dibentuk menjadi Balai Latihan Kerja (BLK).

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 berbunyi “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mendukung hal tersebut Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal telah menyusun Program Pelaksana Kegiatan Pelatihan dengan memperluas Akses Pelatihan kepada masyarakat yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan kompeten yang dapat bekerja dan produktif, serta diarahkan untuk meningkatkan relevansi, kualitas dan efisiensi Pelatihan Kerja.

Pembinaan ini untuk mendukung Program “Three in one” yaitu Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan dalam sebuah sistem pengelolaan yang terpadu diharapkan dapat mengentaskan pengangguran di Kabupaten Mandailing Natal. Sebagaimana Balai Latihan Kerja Mandailing Natal diprogram khusus. Oleh karena itu, pembangunan perluasan

kesempatan bekerja diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Untuk perlu kiranya diadakan upaya-upaya peningkatan kompetensi pencari kerja yaitu :

- a. Memperluas lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai.
- b. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sekto-sektor pembangunan.
- c. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktifitas.
- d. Menciptakan Kesempatan kerja melalui Program-Program Pemerintah.

Oleh karena itu berbagai kebijakan ketenagakerjaan dijalankan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan daya saing daerah. Seiring dengan hal tersebut, Pembangunan perluasan lapangan pekerjaan masih diwarnai permasalahanan antara lain:

- a. Rendahnya kompetensi dan produktifitas pencari kerja.
- b. Terbatasnya lapangan pekerjaan.
- c. Masih tingginya angka Pengangguran

Untuk dapat memperoleh gambaran yang rinci dan jelas mengenai keberadaan Balai Latihan Kerja (BLK) Mandailing Natal, berikut ini akan diuraikan secara rinci mengenai visi dan misi, struktur, tugas pokok dan fungsi serta jenis pelatihan yang ada di BLK tersebut.

a. Manajemen Pelatihan di Balai Latihan Kerja

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik, maka diperlukan adanya manajemen pelatihan yang baik pula, sejak dari perencanaan , pelaksanaan sampai dengan evaluasi pelatihan. Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal dalam mengelola atau melaksanakan pelatihan kerja telah memenuhi fungsi-fungsi manajemen. Hal ini diharapkan agar dalam pengelolaan pelatihan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Perencanaan Pelatihan

Sebagaimana diketahui bahwa perencanaan merupakan kunci utama dalam manajemen. Kualitas suatu pelatihan akan dilaksanakan dan akan terlihat dari perencanaan yang ada. Bantor Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Mandailing Natal dalam melakukan perencanaan program pelatihan akan selalu memperhatikan perkembangan yang ada dan terus berlangsung, sehingga perencanaan yang akan dilakukan akan terus dapat mengikuti perkembangan dan dapat direalisasikan sesuai dengan harapan atau rencana semula.

Dalam kegiatan perencanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, peneliti melakukan pendekatan kepada pihak terkait yang ada di Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal, yaitu pengelola/penyelenggara, Instruktur/pengajar, maupun siswa peserta pelatihan. Sesuai dengan penjelasan dari Kasi pengembangan dan pemberdayaan, bahwa model perencanaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2. Pengelola atau Penyelenggara

Dalam pelaksanaan pengelolaan manajemen pelatihan dibidang perancangan pengelola sangatlah besar atau dominan sekali, hal ini nampak pada setiap anggaran yang akan diajukan atau direncanakan program dalam usulannya berpedoman pada usulan dari seksi yang ada. Usulan tersebut dilandasi dengan kemampuan masing-masing jurusan dalam pelaksanaan program pelatihan disetiap tahunnya, dengan melihat animo calon peserta terhadap program jurusan tersebut disetiap tahunnya.

Penyelenggara atau pengelola sebagai perencana program secara menyeluruh selalu berpedoman pada aturan yang ada yang telah digariskan oleh pemerintah daerah, oleh sebab itu perencanaan ini selalu berorientasi pada manfaat, kebutuhan, dan hasil yang akan dicapai. Kapasitas pelatihan yang ada, dana yang tersedia merupakan salah satu acuan melakukan perencanaan program pelatihan, oleh sebab itu kunci dalam perencanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Mandailing Natal berada di pengelola atau penyelenggara pelatihan.

3. Instruktur

Sebagai pengajar Instruktur mempunyai peranan yang sangat strategis dan menentukan dalam pelaksana proses pembelajaran. Keberhasilan dalam proses pembelajaran akan dipengaruhi oleh planning atau perencanaan sebelumnya yang dibuat oleh para instruktur. Dalam hal perencanaan pelatihan peranan Instruktur sangatlah strategis, hal ini mengingat bahwa instrukturlah yang mengetahui kondisi pembelajaran, baik software maupun hardware yang ada di Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal maupun kemampuan peserta atau siswa yang akan mengikuti pelatihan.

Dari hasil data yang diperoleh bahwa instruktur 100 % telah memberikan masukan kepada penyelenggara berkaitan dengan perencanaan program pembelajaran. Hal ini sebagaimana penjelasan para instruktur bahwa masukan berupa perencanaan dari instruktur dapat melengkapi terhadap perencanaan secara menyeluruh yang dibuat oleh penyelenggara. Berkaitan dengan perencanaan yang dilakukan oleh instruktur yaitu perencanaan program pelatihan dan perencanaan proses pembelajaran.

4. Peserta Pelatihan

Salah satu unsur yang penting dalam program pelatihan adalah peserta pelatihan. Keberhasilan dari program pelatihan akan dapat terlihat dari kualitas lulusan pelatihan dalam pasar kerja yang ada serta terciptanya Usaha Mandiri bagi peserta setelah lulus dari pelatihan. Peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Mandailing Natal adalah para penganggur atau pencari kerja yang telah lulus seleksi yang dilakukan oleh tim panitia siswa atau peserta pelatihan.

5. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Program pelatihan kerja akan dapat berjalan dan dilaksanakan dengan baik apabila dilandasi dengan adanya perencanaan yang baik pula. Sebagai penyelenggara program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal adalah pihak instansi lembaga selaku pelaksana pengelola yang bersifat makro atau kebijakan dan instruktur pelatihan selaku pelaksana teknis dalam pelatihan atau proses pembelajaran. Dalam

penelitian ini, peneliti telah terjun ke lapangan pada saat pelatihan berjalan. Selanjutnya untuk melengkapi data agar dapat menghasilkan data yang akurat penulis melakukan cek ulang kepada responden. Dalam melakukan cek ulang peneliti lebih berhati-hati dalam melakukan wawancara, pengambilan data untuk selanjutnya dilakukan crossing data dengan data atau hasil sebelumnya. Dengan demikian harapan dari peneliti perolehan data yang akurat akan dapat terwujud.

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal telah menyediakan program pelatihan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Penyediaan program yang berbeda tersebut untuk memenuhi permintaan dari para pencari kerja yang memiliki latar belakang yang berbeda baik dilihat dari segi ekonomi maupun non ekonomi.

Dari hasil penelitian atau pengamatan dan data yang diperoleh , bahwa kebutuhan administrasi pelatihan adalah

No	Administrasi
1	Tata tertib siswa atau peserta
2	Presensi siswa
3	Formulir ijin peserta atau siswa
4	Formulir teguran atau peringatan bagi siswa
5	Daftar nilai peserta / siswa
6	Formulir kemajuan siswa/peserta
7	Presensi Instruktur
8	SK mengajar bagi instruktur
9	Jadwal pelatihan
10	Formulir pemakaian bahan
11	Penggandaan materi
12	Formulir job sheet
13	Formulir lesson plan

Sumber : Seksi penyelenggara pelatihan Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal⁴⁷

Berdasarkan hasil pengamatan dan data siswa/peserta yang penulis peroleh menunjukkan hal-hal sebagai berikut Tabel 4.4 Data peserta atau siswa Pelatihan 2015-2017

No	Tahun	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2015	16	127	44	12	34	132	110	15	18	-
2	2016	-	12	16	16	16	27	30	-	44	115
3	2017	-	-	-	25	-	16	115	88	31	-
	Jumlah	16	139	60	53	50	175	225	103	93	115

Sumber data : Pelatihan Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal⁴⁸

Keterangan :

- 1) Menjahit
- 2) Tata rias
- 3) Listrik
- 4) Sepeda motor
- 5) Las Pabrikasi
- 6) Komputer
- 7) Teknik Audio Vidio
- 8) Meubel
- 9) Tata busana
- 10) Elektronik

Dari hasil pengamatan secara langsung oleh penulis selama pelaksanaan proses pembelajaran, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut :

- a) Kehadiran siswa/peserta

⁴⁷ Seksi penyelenggara pelatihan Mandailing Natal.

⁴⁸ Sumber data Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal.

Dalam proses pembelajaran kehadiran siswa/peserta merupakan hal yang sangat dominan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kehadiran siswa/peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Mandailing Natal sangatlah bagus, yaitu 99,9% (sesuai dengan daftar hadir yang disediakan oleh penyelenggara).

b) Aktivitas peserta/siswa

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal aktivitas peserta/siswa sangatlah variatif, namun sebagian besar para peserta/siswa selalu aktif dalam mengikuti proses pembelajaran.

c) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu proses yang sangat penting dalam manajemen. Dengan evaluasi inilah semua program kegiatan pelatihan akan dapat terlihat, apakah pelaksanaan program tersebut sesuai dengan rencana atau tidak.

Dalam pelaksana evaluasi program pelatihan, penyelenggara atau pelaksana pelatihan melakukan evaluasi pada setiap pelaksanaan program pelatihan. Hal ini dilakukan agar setiap pelaksanaan pelatihan melakukan evaluasi pada setiap pelaksanaan program pelatihan. Hal ini dimaksudkan, agar setiap pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui secara langsung permasalahan yang dihadapi, baik masalah materi, kurikulum, maupun peserta atau siswa yang direkrut dalam pelatihan dan seberapa jauh lulusan pelatihan dapat direkrut oleh dunia usaha atau dunia industri. Selanjutnya dari permasalahan yang timbul tersebut oleh penyelenggara akan segera ditindaklanjuti dalam perencanaan maupun pelaksanaan di tahun berikutnya. Pelaksanaan program pelatihan ini dilakukan setiap akhir pelatihan baik kepada siswa/peserta maupun kepada para instruktur pelatihan. Penyelenggara atau pelaksana dalam melakukan evaluasi tidak selamanya

berjalan dengan baik (terdapat hambatan-hambatan). Dengan pihak ketiga penempatannya lebih baik bila dibandingkan program yang lain.

d) Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja di Kabupaten Mandailing Natal.

Disamping kebutuhan administrasi tersebut agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan baik, diperlukan adanya strategi pengelolaan pelatihan, sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Sholeh, menjelaskan pelatihan dilakukan dengan sistem PBK (Pelatihan Berbasis Masyarakat). PBK disebut institusional (karena pelaksanaannya diinstitusi) Kantor Latihan Kerja. PBM disebut mobile training unit (MTU) pelaksanaannya diluar institusi sampai Kecamatan atau Desa Binaan Bupati.⁴⁹

Untuk mendukung terhadap program pelatihan yang ada, perlu didukung dengan perencanaan yang matang dan komprehensif, sesuai dengan wawancara penulis kepada Yusuf, mengatakan bahwa, peranan instruktur dalam pelaksanaan program sangatlah besar hal ini disebabkan kedudukan instruktur sangatlah strategis dalam proses pembelajaran di Kantor Latihan Kerja. Kemudian dipertegas dalam wawancara berikutnya dengan Yusuf mengatakan bahwa peranan instruktur dalam pelaksanaan program sangatlah besar hal ini disebabkan instruktur mengetahui secara langsung kondisi yang ada dalam proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaan pelatihan adanya monitoring pelaksanaan kegiatan dan evaluasi pelaksanaan pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan dalam program pelatihan hal ini dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan pasarkerja yang ada tentang tenaga kerja yang profesional dan sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan pasar.

⁴⁹Sholeh, Kabag. Ketenagakerjaan, *Wawancara di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

Melihat kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta/siswa pelatihan dimasing-masing Balai Latihan Kerja tidaklah sama, disamping itu kurikulum nasional tersebut dalam mencerminkan kebutuhan pasar kerja lokal (user setempat), maka untuk mengatasi hal tersebut diambil kebijakan, bahwa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan daerah tersebut sesuai dengan pihak ketiga atau user.

Ada beberapa hal dasar dalam pembuatan kurikulum lokal, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, sesuai dengan pihak ketiga (user/perusahaan) yang melakukan kerja sama dengan Kantor Latihan Kerja. Mengacu pada jumlah jam pelatihan dan disesuaikan dengan dana yang tersedia. Pelaksanaan kurikulum yang ada di Kantor Latihan Kerja (KLK) Mandailing Natal, berpedoman pada kurikulum yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang merupakan standar kurikulum secara nasional. Namun pelaksanaannya dalam Kantor Latihan Kerja selalu menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan oleh pasar kerja, terutama bentuk pelatihan agar pelaksanaan pelatihan lebih terarah dan terprogram.

b. Sumber Daya Manusia Balai Latihan Kerja

Balai latihan kerja Mandailing Natal dalam operasional kegiatannya didukung dengan sumber daya manusia yang cukup dan memiliki potensi yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia yang ada di Kantor Latihan Kerja dari pejabat struktural, fungsional dan staf/pegawai.

Tabel 1.1 Data Pegawai Menurut Pendidikan

	Kantor Latihan Kerja	SLTA		I	II		Jumlah
	Struktural						
	Non struktural						
	Struktur						

mlah							
------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Sub. Bag. Tata Usaha KKK

Tabel 1.2 Data Pegawai Menurut Golongan

	it Kerja					mlah
	uktur					
	n Struktur					
	struktur					
mlah						

Sumber : Sub Bag. Tata Usaha KKK Mandailing Natal

Melihat data tersebut diatas menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal sangatlah mendukung terhadap pelaksana program kerja di kantor Latihan Kerja kabupaten Mandailing Natal. Jumlah tenaga staf administrasi yang cukup padat dapat membantu dan melayani terhadap pelaksana proram kerja. Peranan staf administrasi sangatlah penting dalam menunjang dan mensukseskan pelaksanaan program, hal ini disebabkan tenaga administrasi yang menyiapkan dan membantu sejak dari para pelatihan sampai dengan pase pelatihan.

2. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja Mandailing Natal

Visi yang diemban oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Mandailing Natal adalah “terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan produktif yang mampu mengisi pasar kerja maupun mandiri”. Makna dari visi tersebut adalah berusaha turut berperan aktif melalui program-program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja khususnya pencari kerja masyarakat Mandailing Natal, melalui kegiatan pelatihan dalam beberapa kejuruan. Untuk mewujudkan visi diatas, Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal telah menjabarkannya kedalam misi yaitu :

- a. Meningkatkan pembangunan manusia melalui akselerasi derajat pendidikan, kesehatan dan pencapaian standar hidup layak bagi masyarakat dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kearifan lokal.
- b. Membangun kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dengan mengoptimalkan sumber daya, perbaikan iklim ketenagakerjaan dan kewirausahaan.

Dalam mengimplementasi misi tersebut telah disusun agenda dan sasaran yang akan dicapai antara lain penurunan tingkat pengangguran terbuka 3,5% tahun 2015 dimana tahun 2010 tingkat pengangguran terbuka adalah sebesar 5,57 % atau 11.322 orang dan angka ini akan terus bertambah setiap tahun bila tidak dibarengi dengan perluasan kerja.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) Mandailing Natal

Sesuai dengan Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 45 tahun 2011 tentang rincian tugas, fungsi dan struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan, menyusun pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Pelatihan Kerja
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Balai menyelenggarakan fungsi.

Tujuan Balai Latihan Kerja dijabarkan kedalam jumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2011-2016. Tujuan tersebut adalah

- a. Sekurang-kurangnya 75% tenaga kerja mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dari peserta yang mendaftar pelatihan berbasis kompetensi atau 640 orang.
- b. Sekurang-kurangnya 65%, tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat 368 orang pelatihan.
- c. Sekurang-kurangnya 80 % tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan dari peserta yang mendaftar Pelatihan Kewirausahaan atau 128 orang.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Mandailing Natal, Kepala dibantu oleh Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas sebagai berikut :

1) Sub Bag Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kerja dan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dokumentasi, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan pelatihan, peralatan pelatihan, surat menyurat serta pelaporan pelatihan kerja.

2) Seksi Penyelenggara Pelatihan

Seksi Penyelenggara Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan seleksi dan pelatihan calon tenaga kerja, kerja sama pelatihan dengan pihak ketiga, pelaksanaan pendayagunaan fasilitas pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggara Pelatihan.

3) Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan

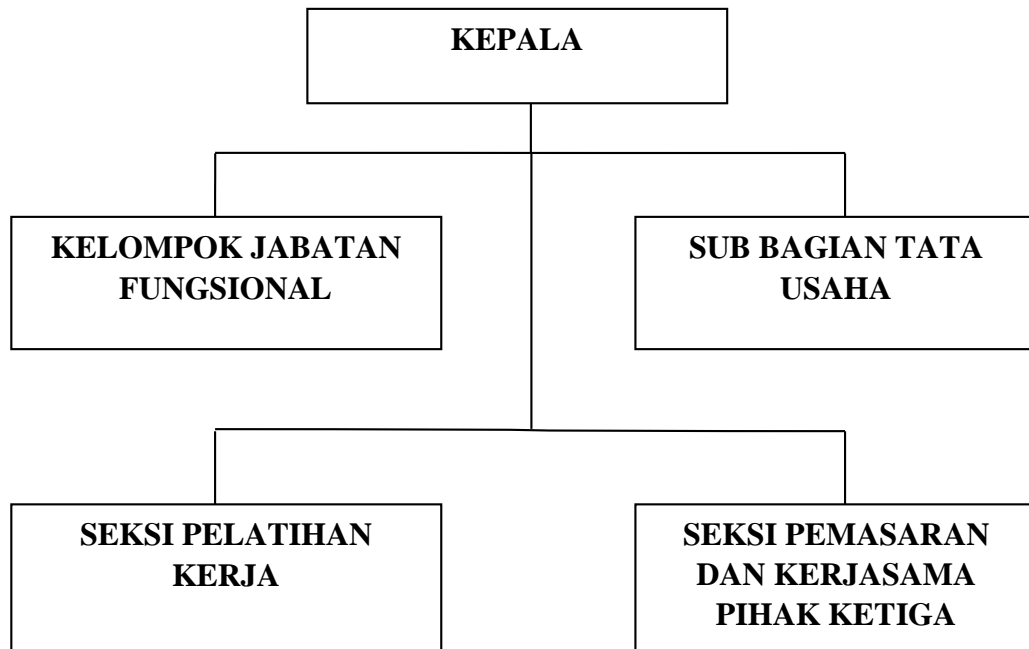
Seksi pengembangan dan pemberdayaan mempunyai tugas menyiapkan bahan, rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan administrasi dan kebijakan teknis operasional, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan.

4) Seksi Pemasaran dan Informasi

Seksi pemasaran dan informasi rencana kegiatan teknis operasional, pelaksanaan pemasaran, pendaftaran calon peserta pelatihan, informasi lulusan dan sumber daya pelatihan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Pemasaran dan Informasi.

4. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Mandailing Natal

Struktur organisasi Balai Latihan Kerja adalah sebagai berikut :



Sumber : Kantor Latihan Kerja Kabupaten Mandailing Natal⁵⁰

B. Pandangan Ekonomi Islam tentang Penanggulangan Pengangguran

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam⁵¹. Salah satu masalah ekonomi adalah pengangguran. Bagi seorang muslim bekerja suatu upaya bersungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset dan resekinya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia serta menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat karena didalam Islam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup hukumnya wajib, karena bekerja sama mulianya dengan

⁵⁰Sumber Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal.

⁵¹Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta : Erlangga, 2012), h. 16.

sholat, haji, membayar zakat, dan semua yang bernilai ibadah, bedanya yang pertama disebut ibadah mahdoh karena Allah swt sangat menghargai orang yang giat bekerja karena ia telah melaksanakan kewajibannya.

Islam telah memperingatkan umatnya jangan sampai ada yang menganggur dan terjerumus kejurang kemiskinan, karena ditakutkan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinyakebutuhan pribadinya. Namun kenyataannya tingkat pengangguran di Negara yang mayoritas yang berpenduduk muslim relatif tinggi. Meningkatnya pemikiran masyarakat tentang buruknya pengangguran baik bagi individu maupun masyarakat ataupun Negara akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih serius.

Dalam literatur ekonomi umum, tidak ditemukan ada aturan yang mewajibkan seseorang harus berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja. Karena bekerja atau tidak adalah hak seorang individu. Kebanyakan faktor yang menjadikan individu memutuskan bekerja atau menganggur adalah upah atau gaji. Sedangkan dalam islam, selain faktor materi ada pula nilai-nilai moral yang harus diperhatikan oleh seseorang dalam mengambil keputusan. Upah atau gaji pasti dibutuhkan oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya meskipun Allah telah menjamin memberikan rezki kepada makhluk yang telah diciptakan.

Walaupun Allah swt telah berjanji akan menanggung rezki kita semua, namun hal itu bukan berarti tanpa ada persyaratan yang perlu untuk dipenuhi. Syarat yang paling utama adalah kita harus berusaha untuk mencari rezki yang dijanjikan itu. Karena Allah swt telah menciptakan sistem yaitu siapa yang bekerja maka dialah yang mendapatkan rezki dan siapa yang berpangku tangan maka dia akan kehilangan rezki. Artinya ada suatu proses yang harus dilalui untuk mendapatkan rezki tersebut.

Oleh karena itu, semua potensi yang ada harus dimanfaatkan untuk mencari, menekuni, pekerjaan. Unsur yang paling penting dalam menciptakan kehidupan yang positif dan produktif yaitu, :

- a. Mendayagunakan seluruh potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah kepada kita untuk bekerja, melaksanakan gagasan dan memproduksi.
- b. Bertawakkal kepada Allah, berlandung dan meminta pertolongan kepada Allah swt ketika melakukan suatu pekerjaan.
- c. Percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan ketidaktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Bermalas-malasan atau menganggur akan memberikan dampak negatif langsung kepadapelakunya serta akan mendatangkan dampak tidak langsung terhadap perekonomian secara keseluruhan. Dari pengertian Ekonomi Makro, pengangguran akan menyebabkan tidak optimalnya tingkat pertumbuhan ekonomi akibat sebagian potensi dari faktor produksi tidak dimanfaatkan.

Kelompok pengangguran akan menggantungkan hidupnya pada orang-orang yang bekerja sehingga tingkat ketergantungan akan menjadi tinggi dan tingkat pendapatan perkapita akan merosot. Untuk menghindari dampak tersebut maka sumber daya yang ada harus dimanfaatkan untuk melakukan suatu usaha walaupun jumlahnya terbatas. Bekerja, walaupun dengan menggunakan tenaga kasar dan termasuk pada pekerjaan sektor informal, tidak menjadi halangan karena hal itu lebih terhormat daripada meminta-minta.

Dalam kaitannya dengan bidang pekerjaan yang harus dipilih, islam mendorong umatnya untuk memproduksi dan menekuni aktivitas segala bentuk seperti pertanian, pengembalaan, berburu, industri, perdagangan, dan lain-lain. Islam tidak semata-mata hanya memerintahkan untuk bekerja tetapi bekerja harus lebih baik, penuh dengan ketekunan dan profesional. Manusia dalam bekerja bukanlah suatu perkara yang sepele tetapi merupakan suatu kewajiban agama yang harus diatuhi oleh umat muslim. “Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan pekerjaan yang dilakukan secara itqon (profesional)” (HR Baihaki).

Dalam kitab Qaradhawi pengangguran dapat dibagi menjadi dua yaitu pengangguran jabariyah(karena terpaksa) dan pengangguran khiyariyah (karena

pilihan). Kedua jenis pengangguran ini mempunyai posisi dan hukumnya masing-masing dalam syariah.⁵²

a) Pengangguran Jabariyah atau Terpaksa

Suatu pengangguran dimana seseorang tidak mempunyai hak sedikitpun memilih status ini dan terpaksa menerimanya. Pengangguran seperti ini umumnya terjadi karena seseorang tidak mempunyai keterampilan ini tidak berguna sedikitpun yang sebenarnya bisa digali dan dipelajari sejak kecil. Atau seseorang sudah mempunyai keterampilan akan tetapi dia tidak dapat memanfaatkan karena kurangnya alat atau modal yang dibutuhkan. Contohnya seseorang yang ahli dalam menjahit tetapi dia tidak mempunyai alat untuk menjahit.

b) Pengangguran Khiyariyah

Seseorang yang memilih untuk menganggur padahal ia pada dasarnya adalah orang yang mampu untuk bekerja, namun pada kenyataannya dia memilih untuk berpangku tangan dan bermalas-malasan hingga menjadi beban bagi orang lain. Dia memilih hancur atas potensi yang dimiliki dibandingkan dengan menggunakannya untuk bekerja. Dia tidak pernah mengusahakan suatu pekerjaan dan mempunyai pribadi yang lemah hingga menjadi “sampah masyarakat”.⁵³ Islam sangat memerangi orang-orang seperti ini walaupun dari mereka ada yang mengatakan bahwa dari mereka meninggalkan pekerjaan dunia untuk mengkonsentrasikan diri untuk beribadah kepada Allah swt.

Adanya pembagian kelompok ini mempunyai kaitan erat dengan solusi yang ditawarkan Islam untuk mengatasi suatu pengangguran. Kelompok pengangguran Jabariyah perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar mereka dapat bekerja. Sebaliknya, Islam tidak mengalokasikan dana dan bantuan untuk pengangguran khiyariyah karena pada prinsipnya mereka tidak memerlukan bantuan karena pada dasarnya mereka mampu untuk bekerja hanya saja mereka malas untuk

⁵²Qaradhawi al-kutub, Uy-n al-Tawarikh, Dar al-Kutub, *Manuskrip bagian Sejarah*, (Kairo, 2005), h. 8.

⁵³Ibid., h.30.

memanfaatkan potensinya dan lebih memilih menjadi beban bagi orang lain. Prinsip-prinsip ekonomi Islam yaitu:

a) Prinsip Tauhid

Dalam konteks berusaha atau bekerja, ayat diatas dapat memberikan kekuatan kepada seseorang, bahwa segala bentuk usaha yang dilakukan manusia harus tetap bergantung kepada Allah. Prinsip tauhid adalah dasar dari setiap bentuk aktivitas kehidupan manusia.

b) Prinsip Keadilan

Seseorang disebut berlaku adil apabila ia tidak berat dalam menilai sesuatu, tidak berpihak kepada salah satu kecuali, keberpihakannya kepada siapa saja yang benar sehingga ia tidak akan berlaku sewenang-wenang.

c) Prinsip Maslahat

Secara sederhana, maslahat bisa diartikan dengan mengambil manfaat dan menolak kemudhoratan atau sesuatu yang mendatangkan kebaikan, keselamatan, dan faedah. Hakikat kemaslahatan adalah segala bentuk kebaikan dan manfaat yang berdimensi integral duniawi dan ukhrawi, material dan spritual, serta individual dan sosial.

d) Prinsip Ta'awun Tolong Menolong

Konsep dasar yang dijadikan asas untuk mengaplikasikan teori Islam atau harta. Tanpa adanya ta'awun maka teori tersebut tidak dapat diwujudkan. Dan tanpa adanya pemahaman yang benar tentang makna ta'awun dan keimanan yang mendalam, maka kehidupan masyarakat Islam tidak akan pernah terbangun dan konsep ekonomisnya hanya sebatas retorika.

e) Prinsip Keseimbangan

Konsep ekonomi Islam menempatkan aspek keseimbangan (tawazun / equilibrium) sebagai salah satu pilar pembangunan ekonomi. Prinsip keseimbangan dalam pembangunan Ekonomi Syariah mencakup berbagai aspek, keseimbangan antara sektor keuangan dan sektor rill, resiko dan keuntungan, bisnis dan kemanusiaan, serta pemanfaatan dan pelestarian sumber daya alam.

Berdasarkan lima prinsip ekonomi Islam tersebut mengenai penanggulangan pengangguran di Mandailing Natal seharusnya tidak ada yang menganggur mengingat dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja. Pemerintah daerah menawarkan solusi untuk mengatasi masalah pengangguran di Mandailing Natal dengan memberikan sebuah pelatihan kerja dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu UPTD BLK (Unit Pelatihan Teknis Daerah) Mandailing Natal. Sebagai lembaga UPTD BLK Mandailing Natal sudah menjalankan usahanya dengan prinsip ekonomi Islam karena pada realitanya UPTD BLK Mandailing Natal memberikan pelatihan dan keterampilan kepada orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan.

Upaya ini diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran di Mandailing Natal dengan terciptanya angkatan kerja yang terampil kreatif dan terlatih dapat memenuhi kriteria angkatan kerja. Dalam pandangan Islam mengenai pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan Tenaga Kerja. Tenaga Kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan. Sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an Suroh Az-zumar ayat 9 yang menegaskan tentang Pelatihan dan Pendidikan yaitu

أَمَّنْ هُوَ قَبِيْثٌ ؕ اِنَّا اِلٰلٌ سَاجِدًا وَّ قَائِمًا يَّحْذَرُ الْاٰخِرَةَ وَيَرْجُوْا
رَحْمَةً رَّبِّهٖ ۚ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِيْنَ يَعْلَمُوْنَ وَالَّذِيْنَ لَا يَعْلَمُوْنَ
ۚ اِنَّمَا يَتَذَكَّرُ اُولُوْا الْاَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya : *apakah kamu beruntung hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang-orang yang beribadat diwaktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada azab (akhirat) dan mengharap rahmat Tuhannya? Katakanlah : “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui”? Sesungguhnya orang-orang yang berakallah orang-orang yang dapat menerima pelajaran. (Q.S Az Zumar :9).*⁵⁴

⁵⁴Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan terjemahan, (Bandung Diponegoro, 2012).
H. 45.

Ayat ini menjelaskan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

C. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Mengurangi Pengangguran

Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat khususnya masyarakat Mandailing Natal yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan namun skill yang dimiliki kurang memuaskan di dunia kerja. Ada pun yang diberikan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal adalah menjahit, tata rias, bengkel, las, listrik, komputer, teknik otomotif dan lain-lain. Dalam satu pelatihan terdapat 16 orang yang dilatih tiap-tiap pelatihan. Apabila mereka sudah siap dalam proses pelatihan maka mereka dikasih modal supaya bisa membuka usaha di tempat masing-masing. Hal ini bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi jumlah pengangguran di Mandailing Natal.

Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai bakat, minat dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Kepala UPT Balai Latihan Kerja yaitu Bapak Sholeh mengatakan yang menjadi standar kelulusan dari peserta pelatihan adalah mampu menyerap ilmu atau pelatihan yang diberikan dengan baik. Dan apabila dalam pelatihan peserta dinyatakan tidak lulus tes kejuruan tersebut, maka diperkenankan untuk mendaftar ulang atau dua kali karena dalam pelatihan ini hanya diberi satu kali kesempatan saja.⁵⁵

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju

⁵⁵Sholeh, Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, *Wawancara di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Tingkat pengangguran di Mandailing Natal terus mengalami peningkatan sampai tahun 2017. Pengangguran yang terjadi di Mandailing Natal salah satunya disebabkan oleh kemampuan para pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Padahal di Mandailing Natal terdapat banyak pekerjaan yang besar maupun menengah, dengan spesifikasi keahlian yang beranekaragam. Pemerintah Mandailing Natal dan Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2006 melalui Peraturan Daerah Nomor 07 tanggal 12 September 2006 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Mandailing Natal dibentuk suatu SKPD baru yang bernama Balai Latihan Kerja (BLK). Kemudian pada tahun 2008 menggabungkan BLK dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi UPT Balai Latihan Kerja melalui peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2008 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah T dan Transmigrasi Kabupaten Mandailing Natal. Selanjutnya pada tahun 2011 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 3 tahun 2011 tanggal 12 Januari 2011 resmi berubah status dan dibentuk menjadi Kantor Latihan Kerja (KLK) Mandailing Natal. Berdasarkan wawancara dengan Amar Nasution mengatakan bahwa tugas pokok dan fungsi yang dijalankan UPTD Balai Latihan Kerja Mandailing Natal adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan.⁵⁶ Adapun kejuruan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja adalah menjahit, komputer, otomotif, bengkel, las, listrik, sepeda motor, otomotif dan lain-lain. Berdasarkan wawancara dengan Yusuf salah satu Instruktur Las dia mengatakan bahwa melihat kondisi keseluruhan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal yang didukung dengan informasi yang disampaikan oleh Yusuf, maka dapat dikatakan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal telah menjalankan perannya dalam menyiapkan tenaga siap pakai di Mandailing Natal.⁵⁷

⁵⁶Amar Nasution, Instruktur Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, Bagian : Listrik, *Wawancara di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

⁵⁷Yusuf, Instruktur Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, Bagian : Las, *Wawancara di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

Pada tahun 2015 Balai Latihan Kerja berhasil meluluskan 96 lulusan dan sebanyak 58 orang berhasil diterima di perusahaan Negeri maupun swasta dan 38 orang memilih membuka usaha mandiri. Pada tahun 2016 tercatat 176 lulusan dan 132 orang diantaranya berhasil diterima di perusahaan Negeri dan 44 orang memilih membuka usaha sendiri. Dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu Balai Latihan Kerja meluluskan 224 lulusan, 180 orang diantaranya memilih perusahaan Negeri dan 44 orang memilih membuka usaha mandiri. Jadi, jumlah pengangguran terus menurun dikarenakan Balai Latihan Kerja berhasil mendidik dan melatih para siswa yang mendaftar di berbagai jurusan dan dengan memberikan informasi kepada pencari kerja.

Selain memberikan informasi seluas-luasnya kepada pencari kerja tentang kesempatan kerja, namun tidak semua pencari kerja memenuhi semua kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut Balai Latihan Kerja melakukan berbagai upaya yakni mengembangkan pelatihan kerja, produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan kesempatan Kerja. Dari beberapa upaya tersebut salah satu yang dilaksanakan adalah dengan memberdayakan manusia (SDM) melalui program pelatihan keterampilan. Balai Latihan Kerja merupakan instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan etos kerja produktif.

Berdasarkan wawancara dengan Bu Khairina salah satu instruktur pelatihan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat khususnya masyarakat Mandailing Natal yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Namun skill yang dimiliki kurang memuaskan dalam dunia kerja dan anak-anak yang putus sekolah, maka dengan ini pemerintah Mandailing Natal Instansi Balai Latihan Kerja untuk menciptakan program pelatihan kerja.⁵⁸

⁵⁸Khairina, Instruktur Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, Bagian : Menjahit, *wawancara di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan sertakeahlian sesuai bakat, minat dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Kepala UPTD Balai Latihan Kerja yaitu Bapak Sholeh mengatakan bahwa yang menjadi standar kelulusan dari peserta pelatihan adalah mampu menyerap ilmu atau pelatihan yang diberikan dengan baik.⁵⁹

Dan apabila dalam pelatihan peserta dinyatakan tidak lulus dalam tes kejuruan pelatihan tersebut, maka tidak diperkenankan untuk mendaftar ulang atau dua kali karena dalam pelatihan ini hanya diberi kesempatan satu kali saja. Yang mana dalam satu kali kesempatan tersebut jangka waktu yang diberikan adalah satu bulan setengah dan diadakan pertemuannya setiap hari full dan setiap kelasnya terdapat 16 peserta pelatihan. Adapun banyaknya sub kejuruan yang diminati dalam Balai Latihan Kerja ini seperti menjahit, tata rias, komputer, las, listrik, otomatis, audio, bengkel dan lain-lain.

Balai Latihan Kerja Mandailing Natal baik dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia baik dan meningkatkan sumber daya manusia, sesuai dengan teori bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam teori tersebut Balai Latihan Kerja telah mewujudkan dengan terciptanya tenaga kerja efektif dan efisien.

Jadi Balai Latihan Kerja dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran di Mandailing Natal berjalan dengan baik dan program-program yang diterapkan mampu menaikkan nilai tenaga kerja setiap tahunnya yang ada di Mandailing Natal sehingga jumlah pengangguran berkurang.

⁵⁹Sholeh, Instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Mandailing Natal, *Wawancara di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal*, tanggal 13 September 2019.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penanggulangan pengangguran dalam perspektif Ekonomi Islam di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal, makanya saya menyimpulkan bahwa :

1. Pandangan ekonomi Islam tentang penanggulangan pengangguran bahwa Islam telah memperingatkan umatnya jangan sampai ada yang menganggur dan terjerumus kejurang kemiskinan, karena ditakutkan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya. Namun kenyataannya tingkat pengangguran di Negara yang mayoritas yang berpenduduk muslim relatif tinggi. Meningkatnya pemikiran masyarakat tentang buruknya pengangguran baik bagi individu maupun masyarakat ataupun Negara akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih serius.
2. Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran yaitu dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat khususnya masyarakat Mandailing Natal yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan namun skill yang dimiliki kurang memuaskan di dunia kerja. Pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai bakat, minat dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga perwakilan pemerintah, swasta dan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia guna penanggulangan pengangguran dalam perspektif ekonomi Islam di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal, maka penulis dapat memberikan saran bahwa :

1. Pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Mandailing Natal sudah cukup memberikan peran yang terbaik terhadap peningkatan sumber daya manusia. Oleh sebab itu Balai Latihan Kerja Mandailing Natal disarankan untuk tetap melanjutkan memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih kompetitif sehingga memberikan lulusan tenaga kerja yang siap, mandiri dan mampu bersaing di dunia kerja yang dibutuhkan.
2. Jumlah peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja di Mandailing Natal perlu ditingkatkan mengingat untuk rasio kerja yang cenderung mengalami penghambatan setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Basumi, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Anoraga Pandji, Manajemen Bisnis, Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Bugin M Burhan, *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Damingun, Pelatihan Sumber daya Manusia dalam perspektif Ekonomi Islam, Samarinda : Cipta Pustaka, 2013.
- Departemen Agama Repeublik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, Bandung : Ponegoro, 2012.
- , *Al-Quran dan Terjemahan*, Jakarta : Magfiroh Pustaka, 2006.
- Djuju Sudjana, Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung, Bandung : Nusantara Press, 2006.
- Endang Sulistaningsih, Siwasono Yudo, *Metode Perencanaan Kerja*, Yogyakarta : BPFE Gama, 2003.
- Fatoni Abdurrahman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Raja Renika Cipta, 2008.
- Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Harahap Sunarji, Pengantar Manajemen. Medan. 2016.
- Hernuta Tria Anggun, Pengaruh sumber daya manusia, Jakarta : Erlangga, 2008.
- Irianto Yusuf, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*, Surabaya : Insan Cendana, 2003
- Kusdyah Ike Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi, 2002.
- Kartasapoetra G Hartini, Metodologi penelitian Kualitatif, Surakarta : University Press, 2006.

- Lia Lestari, *Strategi Dinas Tenaga Kerja*, Tanjung Pinang : Maritim Raja Haji Ali, 2005
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung : PT Refika, 2011.
- Mondy R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2008.
- Moloeng, Lexy J. *Metedologi Pelatihan Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005.
- Retno Sriningsih, *Landasan Kependidikan*, Semarang : Ikip Press, 2009.
- Rachman Abdul, *Pengantar Ekonomi Makro dan Mikro*, Bandung : Cipta Pustaka, 2014.
- Sukirno Sadono, *Makro Ekonomi Islam*, Jakarta : Grafindo, 2014.
- Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. 2004.
- Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar Harapan, 2010
- Sastrohadiwiryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Sihombing Umberto, *Pendidikan Luar Sekolah Kini dan Masa Depan*, Jakarta : Mahkota, 2005
- Sumarsonno Sonny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar Harapan, 2002.
- Sudewono Eri, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. 2004.
- Suharsono, Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Jakarta : Sinar Harapan, 2009
- Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar Harapan, 2006
- Sadono Sukirno, *Makro Teori Pengantar*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011

.Makro Teori Pengantar, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011

Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2016

Tarigan, Akmal Tarigan. *Teologi Ekonomi Isla*. 2002.

Thoha Miftha, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Wali Pers, 2010.

Umar Husen, *Metode penelitian Kualitatif*, Jakarta : Raja Wali Pers, 2009.

Dasar, No 13, *Ketenagakerjaan*, 2003

_____. *Dasar (UUD), Warga Negara dan Penduduk*, 1945.

Yusuf Burhanuddin, M Nur Rianto al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Raja Grafindo, 2015.

Yusrizal, Ridwan, *Pengantar Mikro dan Makro Islam*, Bandung : Cipta Pustaka, 2013.

Jurnal

Ami Maysaroh, *Analisis Efektivitas Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam*, (Jurnal Kalimantan Universitas Tulung Agung, 2017).

Etri Mey Sari, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran*, (Universitas Islam Negeri Raden Lampung, 2015).

Irianto Yusuf, *Peran Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran*, (Jurnal Ponegoro, Universitas Muhammadiyah, 2017).

DAFTAR WAWANCARA

1. Apa saja yang menjadi standar kelulusan dari peserta pelatihan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Yang menjadi standar kelulusan dari peserta pelatihan adalah mampu menyerap ilmu atau pelatihan yang diberikan dengan baik. Dan apabila dalam pelatihan peserta dinyatakan tidak lulus tes kejuruan tersebut, maka diperkenankan untuk mendaftar ulang atau dua kali karena dalam pelatihan ini hanya diberi satu kali kesempatan saja.

2. Apa saja tugas pokok dan fungsi yang dijalankan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Tugas pokok dan fungsi yang dijalankan UPTD Balai Latihan Kerja Mandailing Natal adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan.

3. Apa saja peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan sumber daya manusia di Mandailing Natal adalah dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat khususnya masyarakat Mandailing Natal yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Namun skill yang dimiliki kurang memuaskan dalam dunia kerja dan anak-anak yang putus sekolah, maka dengan ini pemerintah Mandailing Natal Instansi Balai Latihan Kerja untuk menciptakan program pelatihan kerja.

4. Apakah peran Balai Latihan Kerja di Mandailing Natal sudah berjalan dengan baik?

Jawab : Ya, karena program-program yang diterapkan sudah mampu menaikkan nilai tenaga kerja setiap tahunnya.

5. Apa saja upaya yang dilakukan Kantor Latihan Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Mandailing Natal?

Jawab : Upaya mengatasi pengangguran yang ada di Mandailing Natal adalah Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi memberikan solusi dengan mengadakan pelatihan di Unit Pelatihan Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.

6. Apa saja jenis-jenis pelatihan yang ada di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Jenis-jenis pelatihan yang ada di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal yaitu menjahit, tata rias, las, listrik, komputer, teknik audio video, bengkel dan lain-lain.

7. Bagaimana pelatihan kerja yang dilakukan oleh Kantor Latihan Kerja di Kabupaten Mandailing Natal?

Jawab : Pelatihan kerja yang dilakukan di Kantor Latihan kerja pelatihan dilakukan dengan sistem PBK (Pelatihan Berbasis Masyarakat). PBK disebut institusional (karena pelaksanaannya diinstitusi) Kantor Latihan Kerja dan PBM (Mobil Training Unit) pelaksanaannya diluar institusi.

8. Bagaimana perencanaan pelatihan yang dilakukan di Kantor Latihan Kerja?

Jawab : Perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Latihan Kerja adalah perencanaan program bersifat membantu atau memberikan masukan yang positif kepada penyelenggara program dengan menyiapkan kurikulum dan silabus, serta kebutuhan peralatan dalam pelatihan.

9. Bagaimana peran Instruktur pelatihan kerja yang dilakukan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Dengan membuat rencana dalam proses pembelajaran supaya terlihat seberapa jauh kesiapan para instruktur dalam persiapan untuk melakukan proses pembelajaran dalam pelatihan. Jadi untuk persiapan dalam proses pembelajaran, diperlukan pembuatan rencana dalam proses pembelajaran juga merupakan kewajiban bagi para instruktur dalam memenuhi angka kredit yang harus dikumpulkan untuk persyaratan kenaikan pangkat periode berikutnya.

10. Bagaimana peran siswa dalam pelatihan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Peran siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal aktivitas peserta/siswa sangatlah variatif, namun sebagian besar para peserta/siswa selalu aktif dalam mengikuti proses pembelajaran.

11. Bagaimana fasilitas pelatihan kerja di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Fasilitas di Kantor Latihan Kerja sangatlah terbatas dikarenakan dalam suatu pelatihan terdapat masih banyak kekurangan perlengkapan dan alat-alat dalam pelatihan.

12. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelatihan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Kendala yang dihadapi di Kantor Latihan Kerja adalah keterbatasan instruktur yang ada dan kurangnya instruktur yang kompeten yang memiliki sertifikat latihan sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional (SKKM). Keterbatasan sarana dan prasarana yang ada. Rendahnya komitmen perusahaan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

13. Apa saja faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi pelatihan di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Yang menjadi faktor pendukung yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah fasilitas, instruktur, siswa/peserta, letak atau tempat dan lingkungan.

14. Apa saja faktor penghambat di Kantor Latihan Kerja Mandailing Natal?

Jawab : Yang menjadi faktor penghambatnya adalah siswa, sarana praktek, dan belum adanya uji kompetensi.

CURRICULUM VITAE

Nama	: Riadoh Lubis
Binti	: Syarifuddin Lubis
Tempat/Tanggal Lahir	: Pagaran Tonga 26 Juni 1996
Alamat	: Jln. HM. Yamin
Pekerjaan	: Mahasiswa
No. Hp	: 082277828123
Asal Sekolah	: MAN Panyabungan
Tahun Masuk UIN SU	: 2015
Pembimbing Akademik	: Dr. Hj. Marliyah, M. Ag
Judul Skripsi	: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penanggulangan Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Balai Latihan Kerja Mandailing Natal.
Pembimbing Skripsi I	: Zuhri M. Nawawi, MA
Pembimbing Skripsi II	: Mawaddah Irham M.E.I
IPK Sementata	: 3,42
Pendidikan	
SD	: SDN 144451 Pagaran Tonga
SMP	: MTsN Panyabungan
SMA	: MAN Panyabungan
Riwayat Organisasi	: -